

Η συμμετοχή κοινωνικά ευπαθών ομάδων στον Τουριστικό κλάδο

**SOLIDARITY
NOW**

This is our common ground



ΘΕΡΙΝΗ ΣΕΖΟΝ

2024



Η συμμετοχή κοινωνικά ευπαθών ομάδων στον Τουριστικό κλάδο (Θερινή σεζόν 2024)

Από το **SolidarityNow** / www.solidaritynow.org

Η έρευνα αυτή πραγματοποιήθηκε

με πρωτοβουλία της Μαίρης Ασβεστά, Συντονίστριας Υπηρεσίας Απασχόλησης

Σχεδιασμός έρευνας: **Ναυσικά Βάγгер, Αλέξανδρος Αγοραστός**

Ανάλυση δεδομένων: **Ναυσικά Βάγгер**

Συγγραφή: **Ναυσικά Βάγгер**

Επιμέλεια: **Μαίρη Ασβεστά, Αλέξανδρος Αγοραστός**

Συνεντευκτές: **Αλέξανδρος Αγοραστός, Χρύσα Δότσα, Κωνσταντίνα Χατζούδη, Μαίρη Ασβεστά, Δημήτρης Σάννας, Κωνσταντίνος Αρώνης**

Περιεχόμενα

Ευχαριστίες	2
Εισαγωγή	4
Σύντομη Επισκόπηση	5
Ο τουριστικός κλάδος ως βασικός κλάδος οικονομίας στην Ελλάδα	6
Νομοθεσία – Πρόσβαση στην αγορά εργασίας	7
Μεθοδολογία	9
Περιορισμοί	10
Η συμμετοχή κοινωνικά ευπαθών ομάδων στον τουριστικό κλάδο: κοινωνικά χαρακτηριστικά, εργασιακές εμπειρίες, συμβολή και εργασιακά δικαιώματα	10
Κοινωνικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων	10
Τυπικοί όροι εργασίας: Νομιμότητα, παρατυπίες και πραγματικότητα της εργασίας	13
Εργασιακές συνθήκες και εργοδοτικές σχέσεις: Μια εμπειρική προσέγγιση από τη σκοπιά του ευάλωτου πληθυσμού	17
Προτάσεις πολιτικής, σχεδιασμός προγραμμάτων και μελλοντική έρευνα	19
Συζήτηση	20

Ειδικές ευχαριστίες στους διερμηνείς για τη συμβολή τους στην πραγματοποίηση της έρευνας, Chasan Kassem, Jerry Angye Bah, Kbar Zada Abdul Matin, Margaryta Aradzhyni, Ahmed Rais, Tsilombo Mutombo, Asif Faiaz, Atefeh Ravaghi.

Εισαγωγή

Το SolidarityNow (SN) είναι ένα μη-κερδοσκοπικό σωματείο, που ιδρύθηκε το 2013 για να ανταποκριθεί στις ανάγκες και να διασφαλίσει τα δικαιώματα των πιο ευπαθών και περιθωριοποιημένων ομάδων χωρίς διακρίσεις. Όραμά του είναι να βελτιώσει τις ζωές των ανθρώπων και να τους ενδυναμώσει, συμβάλλοντας με τον τρόπο αυτό στη δημιουργία μίας δικαιότερης κοινωνίας χωρίς αποκλεισμούς.

Το όραμα γίνεται πράξη μέσα από τέσσερις βασικές προτεραιότητες οι οποίες είναι: (α) η συμπεριληπτική εκπαίδευση, (β) οι ευκαιρίες ένταξης και πρόσβασης στην αγορά εργασίας, (γ) η κοινωνική προστασία και (δ) η πρόσβαση στη δικαιοσύνη και η προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Στο πλαίσιο αυτό, για να επιτευχθεί η δεύτερη προγραμματική προτεραιότητα, μέσα από τα δύο Κέντρα Αλληλεγγύης που λειτουργεί η οργάνωση σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, παρέχονται υπηρεσίες εργασιακής συμβουλευτικής, ενδυνάμωσης και διασύνδεσης με την αγορά εργασίας.

Το SolidarityNow λειτουργεί το Κέντρο Αλληλεγγύης Αθήνας και το Κέντρο Αλληλεγγύης Θεσσαλονίκης, τα οποία αποτελούν κόμβους υποστήριξης και ένα σημείο συνεύρεσης και αλληλεπίδρασης για ευάλωτες κοινωνικές ομάδες στα δυο μεγάλα αστικά κέντρα, συμπεριλαμβανομένων ευάλωτων Ελλήνων, προσφύγων και αιτούντων άσυλο. Στα Κέντρα, το SolidarityNow παρέχει, μεταξύ άλλων, υπηρεσίες απασχόλησης με στόχο την υποστήριξη και ενδυνάμωση ατόμων που διαβιούν σε συνθήκες κοινωνικού αποκλεισμού, ώστε να βελτιώσουν τους όρους της επαγγελματικής τους ένταξης.

Από τον Ιανουάριο έως τον Δεκέμβριο του 2024, μέσω του Κέντρου Αλληλεγγύης Θεσσαλονίκης, η οργάνωση υποστήριξε περισσότερα από 2.028 άτομα παρέχοντας υπηρεσίες κοινωνικής προστασίας και εργασιακής υποστήριξης. Από αυτούς, 771 άτομα έλαβαν εξειδικευμένη υποστήριξη για την αναζήτηση εργασίας, με το 36% να εξασφαλίζει απασχόληση σε διάφορους κλάδους της αγοράς εργασίας. Κατά τη θερινή περίοδο του 2024, η πλειονότητα των ωφελούμενων που εντάχθηκαν στην αγορά εργασίας (43% - 119 άτομα) εργάστηκε στον τομέα του τουρισμού και της εστίασης, σε διάφορες περιοχές της νησιωτικής και ηπειρωτικής Ελλάδας.

Από τον Ιανουάριο έως τον Δεκέμβριο του 2024, μέσω του Κέντρου Αλληλεγγύης Αθήνας, το SolidarityNow υποστήριξε 5.146 άτομα με στόχο την ομαλή ένταξή τους στην ελληνική κοινωνία. Ανάμεσά τους, 384 άτομα έλαβαν στοχευμένη υποστήριξη από την υπηρεσία απασχόλησης για την αναζήτηση εργασίας. Το 26% εξασφάλισε απασχόληση σε διάφορους κλάδους της αγοράς εργασίας. Κατά τη θερινή περίοδο του 2024, οι περισσότεροι εξ' αυτών (37% - 37 άτομα) εργάστηκαν στον τομέα του τουρισμού και της εστίασης σε τοποθεσίες της νησιωτικής και ηπειρωτικής Ελλάδας.

Για δεύτερη χρονιά, το SolidarityNow με αίσθημα ευθύνης για τους ανθρώπους που υποστηρίζει στρατηγικά, πραγματοποιεί έρευνα με στόχο να εξετάσει τις εμπειρίες ανθρώπων που ανήκουν σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες πληθυσμού και έχουν εργαστεί στον τουριστικό κλάδο κατά τη θερινή περίοδο του 2024.

Οι στόχοι της έρευνας είναι μεσοπρόθεσμοι, αλλά και μακροπρόθεσμοι. Αφενός, βασικός μεσοπρόθεσμος στόχος είναι να γίνει κατανοητό το πλαίσιο εργασίας των ανθρώπων στον τουριστικό κλάδο, έτσι ώστε να τους υποστηρίξουμε αποτελεσματικά στο μέλλον, είτε ατομικά είτε με κατάλληλες συνέργειες με μελλοντικούς εργοδότες που προασπίζουν τα εργασιακά τους δικαιώματα. Αφετέρου, επιδιώκουμε μακροπρόθεσμα να βελτιώσουμε τις συνθήκες εργασίας των ανθρώπων στον κλάδο μέσα από στοχευμένες δράσεις συνηγορίας με προτάσεις για τον σχεδιασμό κατάλληλων πολιτικών, προγραμμάτων και μελλοντικών ερευνών.

Σύντομη Επισκόπηση

Η συμβολή του τουριστικού κλάδου στην ελληνική οικονομία είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς επηρεάζει άμεσα και έμμεσα τόσο το ποσοστό της απασχόλησης όσο και τη γενικότερη οικονομική πορεία της χώρας. Παράλληλα, η διαθεσιμότητα του εργατικού δυναμικού για τον κλάδο παραμένει περιορισμένη. Τα υψηλά ποσοστά ελλείψεων αποτελούν τροχοπέδη για την ανάπτυξη και συνιστούν μία πρόκληση με διεθνή διάσταση. Ωστόσο, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται βελτίωση ως προς την κάλυψη μέρους αυτών των αναγκών. Η υψηλή ζήτηση για εργατικό δυναμικό αλληλεπιδρά με την αναζήτηση εργασίας από μετακινούμενους πληθυσμούς, όπως μετανάστες, αιτούντες άσυλο και πρόσφυγες, με αποτέλεσμα μεγάλος αριθμός αυτών να απασχολείται στον συγκεκριμένο κλάδο.

Σύμφωνα με ευρήματα από προηγούμενες έρευνες του SolidarityNow και άλλες μελέτες, ο τουριστικός κλάδος χαρακτηρίζεται από επισφαλείς συνθήκες εργασίας. Συχνές είναι οι περιπτώσεις υποδηλωμένης εργασίας, οι οποίες συνδέονται με εκτεταμένα ωράρια πέραν του συμφωνημένου και πολλές φορές υπό απαιτητικές εργασιακές συνθήκες. Επιπλέον, καταγράφονται περιστατικά λεκτικής και σωματικής βίας, καθώς και ηθικής ή ψυχολογικής παρενόχλησης, τα οποία συχνά έχουν έμφυλο χαρακτήρα.

Τον Οκτώβριο του 2024, το SolidarityNow πραγματοποίησε τον δεύτερο κύκλο σχετικής έρευνας, με δείγμα 75 ατόμων. Οι συμμετέχοντες είχαν εργαστεί την τουριστική περίοδο του 2024 και είχαν υποστηριχθεί από τα Κέντρα Αλληλεγγύης σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη. Στόχος της έρευνας ήταν η ανάδειξη των όρων και συνθηκών απασχόλησης των ωφελούμενων της οργάνωσης, καθώς και η αποτύπωση της συμβολής τους στον τομέα του τουρισμού.

Η έρευνα διεξήχθη μέσω δομημένου ερωτηματολογίου κυρίως με κλειστού τύπου ερωτήσεις που ομαδοποιήθηκαν σε τέσσερις κατηγορίες: α) δημογραφικά χαρακτηριστικά, β) όροι εργασίας, γ) συνθήκες απασχόλησης και δ) ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον.

Τα αποτελέσματα κατέδειξαν ότι το 95% των συμμετεχόντων διέθετε σύμβαση εργασίας, με τους περισσότερους να λαμβάνουν απολαβές που ξεπερνούσαν τα ελάχιστα όρια της συλλογικής σύμβασης του κλάδου. Η πλειονότητα (87%) εργάστηκε σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης ή υποστηρικτικού χαρακτήρα (όπως καθαριότητα, λάντζα, βοηθητικές εργασίες κουζίνας, σερβιτόροι, μάγειρες και υπάλληλοι υποδοχής κλπ.), ενώ το 65% δήλωσε προϋπάρχουσα σχετική εμπειρία. Οι περισσότεροι εργάστηκαν εκτεταμένες ώρες, με το 53% να λαμβάνει έως δύο ρεπό μηνιαίως. Το 72% δήλωσε ότι δούλεψε υπερωρίες, ενώ το 30% εξ αυτών δεν έλαβε τις νόμιμες απολαβές για μέρος ή για το σύνολο των υπερωριών.

Καταγράφηκαν επίσης σοβαρές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Χαρακτηριστικό είναι ότι το 5% εργάστηκε χωρίς καμία δήλωση, ενώ το 19% δεν υπέγραψε σύμβαση για διάστημα που έφτασε έως και τους δύο μήνες, παρότι η συνολική διάρκεια απασχόλησης ήταν κατά μέσο όρο 5,8 μήνες. Το 38% δήλωσε ότι έλαβε μέρος ή το σύνολο των απολαβών σε μετρητά. Οι εν λόγω παραβάσεις, παρατηρούνται κυρίως στις επιχειρήσεις που έχουν μέχρι και 50 εργαζόμενους (p=0.049), κατηγορία που αντιπροσωπεύει το 98% των επιχειρήσεων σε εθνικό επίπεδο.

Οι σχετικές παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων επηρεάζουν σημαντικά τις συνθήκες διαβίωσης των εργαζόμενων, καθώς στερούν μελλοντικές παροχές και επιδόματα και ταυτόχρονα συρρικνώνουν τα έσοδα του κράτους πρόνοιας.

Ομοίως, στον πρώτο κύκλο έρευνας για τον τουριστικό κλάδο (Έρευνα για τον Τουρισμό, Δεκέμβριος 2023) τα αποτελέσματα έδειξαν ότι ενώ οι περισσότεροι εργάστηκαν νόμιμα (94%) σε θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης (74%) και με απολαβές που ευθυγραμμίζονταν με τη συλλογική σύμβαση εργασίας, όπως ισχύει για τον τουριστικό κλάδο, το 38% λάμβανε μέρος των απολαβών τους σε μετρητά, ενώ οι ώρες εργασίας υπερέβαιναν συστηματικά τα νόμιμα όρια χωρίς την αντίστοιχη αποζημίωση.

Κοινώς και στους δύο κύκλους έρευνας προκύπτει ότι **1 στους 3 εργαζόμενους στον τουριστικό κλάδο λαμβάνει μη δηλωμένες χρηματικές αποδοχές**, γεγονός που κατατάσσει πάνω από το 35% των συμμετεχόντων στην κατηγορία της υποδηλωμένης εργασίας. Σε μακροοικονομικό επίπεδο, το κράτος στερείται σημαντικού ύψους εργοδοτικών εισφορών που θα ενίσχυαν τον κρατικό προϋπολογισμό και τις παροχές κοινωνικής προστασίας, ενώ οι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν αρνητικές συνέπειες στο μέλλον.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η έρευνα εστιάζει αποκλειστικά στις εμπειρίες ευάλωτων πληθυσμών που απασχολούνται στον κλάδο και δεν εξετάζει τα δομικά χαρακτηριστικά και τις γενικότερες προκλήσεις του κλάδου.

Τέλος, ενώ οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν τις εργασιακές τους συνθήκες ως επαρκείς, το 52% δήλωσε ότι δεν θα επιθυμούσε να εργαστεί ξανά στην ίδια επιχείρηση, επικαλούμενο απαιτητικό φόρτο εργασίας και έλλειψη συναδελφικής συμπεριφοράς. Το εύρημα αυτό ενισχύεται και από το γεγονός ότι, παρά την εργασιακή τους εμπειρία, οι θέσεις που προσφέρονται στον κλάδο παραμένουν κυρίως ανειδίκευτες, γεγονός που δεν υποστηρίζει την επαγγελματική ανάπτυξη των εργαζομένων, παρά μόνο σε ελάχιστες περιπτώσεις.

Ο τουριστικός κλάδος ως βασικός κλάδος της οικονομίας στην Ελλάδα

Ο τουρισμός αποτελεί βασικό πυλώνα της ελληνικής οικονομίας, καθώς συνδέεται άμεσα και αλληλεπιδρά με πολλούς επιμέρους κλάδους, όπως οι μεταφορές, η διαμονή, η εστίαση, η διασκέδαση και το λιανικό εμπόριο. Πρόκειται για κατά βάση εξαγωγική δραστηριότητα, καθώς το 84,4% των εισπράξεων προέρχεται από τον εισερχόμενο τουρισμό.

Για το 2024, καταγράφηκε παγκόσμια ανάκαμψη του τουριστικού κλάδου κατά 106% σε σύγκριση με το 2019 (έτος αναφοράς πριν την πανδημία COVID). Η Ελλάδα κατατάσσεται τρίτη παγκοσμίως ως προς τα επίπεδα ανάκαμψης, μετά τη Μέση Ανατολή και την Αφρική. Στη χώρα, τα τουριστικά έσοδα αυξήθηκαν κατά έξι ποσοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με το 2023 και σημείωσαν ανάκαμψη 119% σε σχέση με τα επίπεδα της πανδημίας. Τα έσοδα των ξενοδοχείων αυξήθηκαν κατά εννέα ποσοστιαίες μονάδες σε σχέση με το 2023. Τη μεγαλύτερη αύξηση κατέγραψαν τα εποχικά ξενοδοχεία και τα καταλύματα τεσσάρων και πέντε αστέρων, τα οποία λειτούργησαν κατά μέσο όρο 5,8 μήνες, με μέση πληρότητα 72%. Κατά τους μήνες Ιούνιο έως Σεπτέμβριο 2024, η πληρότητα ανήλθε στο 83%.

Η οικονομία των τριών νησιωτικών περιφερειών Νοτίου Αιγαίου, Κρήτης και Ιονίων Νήσων εξαρτάται σε πολύ μεγάλο βαθμό από τον τουρισμό, ο οποίος προσφέρει παραγωγική διέξοδο εντός της σύγχρονης παγκόσμιας κατανομής εργασίας, συμβάλλοντας καθοριστικά στην οικονομική ευημερία των περιοχών αυτών. Το 2024, οι τρεις αυτές περιφέρειες συγκέντρωσαν το 60% των εσόδων από τον εισερχόμενο τουρισμό. Το υπόλοιπο 40% καλύφθηκε από τις άλλες δέκα περιφέρειες.¹

Ο τουρισμός αποτελεί καταλυτικό παράγοντα του ΑΕΠ και της απασχόλησης στη χώρα. Οι εισπράξεις από τον τουρισμό ανήλθαν σε 20,6 δισ. ευρώ το 2024, σημειώνοντας αύξηση 4,3% σε σχέση με το 2023. Η άμεση συνεισφορά του κλάδου στην ελληνική οικονομία εκτιμάται στα 30,2 δισ. ευρώ, ποσοστό που αντιστοιχεί στο 12,7% του ΑΕΠ της χώρας (έναντι 28,8 δισ. ευρώ και 12,8% του ΑΕΠ το 2023). Αν ληφθεί υπόψη και η έμμεση συνεισφορά μέσω των οικονομικών πολλαπλασιαστών, τότε η συνολική συμβολή του τουρισμού στο ΑΕΠ εκτιμάται στο 31% (μεταξύ 28% και 33,7%).

¹ INSETE, Στατιστικό Δελτίο – Ειδική Έκδοση- Απολογισμός 2024
https://insete.gr/wp-content/uploads/2025/03/Bulletin_2024.pdf

Ο τουριστικός κλάδος συμβάλλει σημαντικά και στην απασχόληση. Το γ' τρίμηνο του 2024, 451.000 άτομα απασχολούνται στον τουρισμό, σημειώνοντας αύξηση 2% σε σύγκριση με το αντίστοιχο διάστημα του 2023. Η αύξηση αυτή εντοπίζεται κυρίως στον κλάδο παροχής υπηρεσιών καταλύματος και εστίασης. Συνολικά, ο τουρισμός υποστήριξε 713.140 θέσεις εργασίας (16,5% της συνολικής απασχόλησης), συμβάλλοντας στη μείωση της ανεργίας κατά 36,3% έως 43,7%.²

Ωστόσο, ο κλάδος αντιμετωπίζει τα τελευταία χρόνια σοβαρές ελλείψεις σε διαθέσιμο εργατικό δυναμικό. Σύμφωνα με μελέτη του INSETE³, κατά την αιχμή της θερινής σεζόν του 2022, καταγράφηκαν 60.225 ελλείψεις προσωπικού στα ξενοδοχεία, σε σύνολο 262.981 προβλεπόμενων θέσεων, δηλαδή 23% των θέσεων δεν καλύφθηκαν - περισσότερο από 1 στις 5. Το ποσοστό αυτό παρέμεινε σταθερό σε σχέση με το 2021, ενώ οι συνολικές θέσεις εργασίας αυξήθηκαν. Οι ελλείψεις καταγράφηκαν σχεδόν ομοιόμορφα σε όλα τα τμήματα, με ποσοστά που κυμάνθηκαν από 21% έως 24%.⁴ Ο τουρισμός το 2024 κατέγραψε αύξηση 25% στις ελλείψεις ανθρώπινου δυναμικού σε σχέση με το 2022, με τα κενά να ξεπερνούν τις 80.000 θέσεις εργασίας. Οι ελλείψεις αυτές επηρεάζουν άμεσα τους όρους και τις συνθήκες εργασίας στον κλάδο, συμπεριλαμβανομένων των αμοιβών, του ωραρίου αλλά και των συνολικών συνθηκών εργασίας (διαμονή, διατροφή και μετακίνηση εργαζομένων) καθώς και την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών. Το πρόβλημα επιτείνεται από την άρνηση των Ελλήνων να στελεχώσουν θέσεις στον τουριστικό κλάδο. Οι εμπλεκόμενοι φορείς υπογραμμίζουν την ανάγκη ενίσχυσης και προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων (Καθημερινή, 2025).

Παρά τις ελλείψεις εργατικού δυναμικού στον κλάδο η ικανοποίηση από τον εισερχόμενο πληθυσμό παρουσιάζει υψηλά ποσοστά. Σύμφωνα με τον γενικό δείκτη ικανοποίησης (GRI) των ξενοδοχείων για το 2024, το υψηλότερο επίπεδο ικανοποίησης του εισερχόμενου πληθυσμού καταγράφεται για την καθαριότητα (90,9%) και την εξυπηρέτηση (90,0%). Αντίθετα, οι αρνητικές αξιολογήσεις αφορούσαν κυρίως τη σχέση ποιότητας-τιμής και τις διαθέσιμες παροχές των καταλυμάτων, όπως ανεπαρκής θέρμανση και ψύξη.

Παρά τη θετική πορεία του τουριστικού κλάδου, εξακολουθούν να παρατηρούνται σοβαρά ζητήματα που αφορούν τις συνθήκες εργασίας, με αιχμή τα περιστατικά βίας και παρενόχλησης. **Ο τουρισμός κατατάσσεται δεύτερος μεταξύ των κλάδων με τις περισσότερες καταγγελίες περιστατικών βίας και σεξουαλικής παρενόχλησης**, καταγράφοντας το 26% των συνολικών καταγγελιών, σύμφωνα με πρόσφατη έκθεση της επιθεώρησης εργασίας.

Επιπλέον, καταγράφονται καταγγελίες για περιστατικά βίας και παρενόχλησης στην εργασία (318 για το 2024) με ετήσια αύξηση κατά 39%. **Για το έτος 2024 παρατηρείται υπερτριπλασιασμός των υποθέσεων σεξουαλικής παρενόχλησης**. Το 88% αφορούσε σε καταγγελίες λεκτικής και σωματικής βίας, ενώ το 12% σε σεξουαλική παρενόχληση. Ο κλάδος του τουρισμού κατέχει τη δεύτερη θέση με το 26% των καταγγελιών αυτών να αφορά τα ξενοδοχεία και την εστίαση. Το 66% των θυμάτων που προέβησαν σε καταγγελία ήταν γυναίκες, το 34% άντρες, ενώ πραγματοποιήθηκε και καταγγελία από διμεφυλικό άτομο (0,3%). Το 70% των καταγγελλόμενων αφορούσε σε άντρες που διέπραξαν σχετικές πράξεις βίας. Τα εν λόγω περιστατικά συνέβησαν κυρίως σε επιχειρήσεις από 1-10 υπαλλήλους (42%) και σε μεσαίες με 11-50 υπαλλήλους σε ποσοστό 25%.⁵

3.1 Νομοθεσία – Πρόσβαση στην αγορά εργασίας

Οι Έλληνες πολίτες έχουν πρόσβαση στην αγορά εργασίας, αλλά για τους πολίτες τρίτων χωρών αυτό ισχύει υπό προϋποθέσεις. Σχετικά με την πρόσβαση στην εργασία πολιτών τρίτων χωρών, η διαδικασία

² INSETE, Η συμβολή του τουρισμού στην ελληνική οικονομία το 2024,
https://insete.gr/wp-content/uploads/2025/05/25_05_Tourism_and_Greek_Economy_2023-2024-1.pdf

³ INSETE, Απασχόληση και ελλείψεις εργατικού δυναμικού στα ελληνικά ξενοδοχεία στην αιχμή της θερινής σεζόν 2022

⁴ INSETE, Απασχόληση και ελλείψεις εργατικού δυναμικού στα ελληνικά ξενοδοχεία στην αιχμή της θερινής σεζόν 2021, https://insete.gr/wp-content/uploads/2022/03/22-03_Apasxolhsh_Eleipseis_ED.pdf

⁵ Επιθεώρηση εργασίας, Ετήσια έκθεση έτους 2024 «Βία και παρενόχληση στην εργασία: Ορατότης μηδέν»
<https://www.hli.gov.gr/wp-content/uploads/2025/04/AAEE-%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91-%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97-%CE%91%CE%A5%CE%A4%CE%9F%CE%A4%CE%95%CE%9B%CE%9F-%CE%A5%CE%A3-2024.pdf>, σελ 23,26,31,37,46

και οι προϋποθέσεις είναι διαφορετικές ανάλογα με το αν η είσοδος για εργασία θα είναι μακροχρόνια (τουλάχιστον ενός έτους) ή θα έχει προσωρινό χαρακτήρα (εποχιακή εργασία), ανάλογα με τον κλάδο της απασχόλησης και αν αφορά ενδοεταίρική μετάθεση ή υψηλή ειδίκευση κτλ.

Μετάκληση

Στις περιπτώσεις πρόσκλησης (μετάκληση) για μακροχρόνια εξαρτημένη εργασία (σε οποιοδήποτε κλάδο) ή για εποχιακή εργασία στον κλάδο της γεωργίας και της κτηνοτροφίας και αλιείας, πρέπει να υπάρχει θέση σε κοινή υπουργική απόφαση που εκδίδεται κάθε δύο χρόνια. Στην απόφαση αυτή καθορίζεται ο αριθμός και οι ειδικότητες των πολιτών τρίτων χωρών που μπορούν να εισέλθουν στη χώρα για εργασία.

Οι πολίτες τρίτων χωρών που εισέρχονται στην Ελλάδα με σκοπό την εργασία θα πρέπει να είναι κάτοχοι ενός από τα εξής νομιμοποιητικά έγγραφα:

α) Θεώρησης εισόδου με δικαίωμα εργασίας (visa).

β) Άδεια διαμονής με δικαίωμα εργασίας.

γ) Βεβαίωση κατάθεσης αίτησης για την έκδοση άδειας διαμονής με δικαίωμα εργασίας.

Για ανθρωπιστικούς λόγους

Πρόσβαση στην εργασία έχουν και οι πολίτες τρίτων χωρών, στους οποίους έχει χορηγηθεί βεβαίωση αναβολής απομάκρυνσης ή βεβαίωση περί μη απομάκρυνσης για ανθρωπιστικούς λόγους από την αρμόδια αστυνομική αρχή, η οποία είναι σε ισχύ, εφόσον είναι κάτοχοι άδειας εργασίας σε ισχύ. Οι κάτοχοι της συγκεκριμένης άδειας εργασίας μπορούν να εργάζονται μόνο στους τομείς της γεωργίας και της κτηνοτροφίας, στον τομέα της οικιακής εργασίας καθώς και στον κλάδο του ιματισμού και να εργάζονται στο σύνολο του εδάφους της χώρας με εξαίρεση κάποιες ακριτικές περιοχές.

Αιτούντες διεθνούς προστασίας - Αιτούντες άσυλο

Οι αιτούντες διεθνή προστασία έχουν δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας μετά την πάροδο 60 ημερών από την ολοκλήρωση της διαδικασίας κατάθεσης της αίτησης διεθνούς προστασίας.

Εφόσον κατέχουν «δελτίο αιτούντος διεθνή προστασία» έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε εξαρτημένη εργασία ή την παροχή υπηρεσιών ή έργου καθόλη τη διάρκεια ισχύος του δελτίου.

Οι αιτούντες υποχρεούνται να ενημερώνουν την αρμόδια Αρχή Υποδοχής για κάθε έναρξη επαγγελματός ή για κάθε σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που συνάπτουν, με την προσκόμιση βεβαίωσης έναρξης εργασιών ή αντιγράφου της σύμβασης ή της αναγγελίας πρόσληψης στη Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.) ή την αναγγελία πρόσληψης στην ΕΡΓΑΝΗ.

Δικαιούχοι Διεθνούς Προστασίας

Μετά την έκδοση θετικής απόφασης επί της αιτήσεως ασύλου, ακολουθείται η διαδικασία λήψης δακτυλικών αποτυπωμάτων στην αστυνομία, προκειμένου να εκδοθεί Άδεια Διαμονής. Η Διεθνής Προστασία διακρίνεται σε προσφυγικό καθεστώς και επικουρική προστασία. Και στις δύο περιπτώσεις ο κάτοχος της Άδειας έχει δικαίωμα πρόσβασης στην εργασία.

Άδεια Διαμονής με δικαίωμα εργασίας

Οι άδειες διαμονής του μεταναστευτικού δικαίου, κατά την κατάθεσή τους, συνοδεύονται κατά κανόνα από εθνικό διαβατήριο της χώρας καταγωγής σε ισχύ. Η διάρκειά τους είναι συνήθως τριετής και η ημερομηνία λήξης αναγράφεται στην κάρτα. Από την άδεια προκύπτει αν υπάρχει δικαίωμα εργασίας. Ενδεικτικά, δικαίωμα εργασίας παρέχεται στις εξής κατηγορίες αδειών του Ν. 5038/2023:

- Εξαρτημένη εργασία
- Εξαιρετικοί λόγοι
- Επί μακρόν διαμένον
- Δεκαετία
- Ανθρωπιστικοί λόγοι (άρθρο 134 παρ. 1, 2β, 3)

(βλ. Οδηγός Νομιμοποιητικών Εγγράφων Πολιτών Τρίτων Χωρών με δικαίωμα πρόσβασης στην αγορά εργασίας, Ιούνιος 2025)

Για δεύτερη συνεχόμενη χρονιά, το SolidarityNow πραγματοποιεί έρευνα με στόχο την εξέταση των όρων και των συνθηκών εργασίας, καθώς και την αποτύπωση της συμβολής ανθρώπων που ανήκουν σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες και εργάστηκαν στον τουριστικό κλάδο κατά τη θερινή περίοδο του 2024.

Οι στόχοι της έρευνας είναι τόσο μεσοπρόθεσμοι όσο και μακροπρόθεσμοι. Σε μεσοπρόθεσμο επίπεδο, βασική επιδίωξη είναι η κατανόηση του εργασιακού πλαισίου των εργαζομένων στον τουριστικό κλάδο, προκειμένου να μπορέσουμε στο μέλλον να τους υποστηρίξουμε αποτελεσματικά, είτε σε ατομικό επίπεδο είτε μέσω συνεργασιών με εργοδότες που προσπαίζουν τα εργασιακά τους δικαιώματα. Σε μακροπρόθεσμο επίπεδο, στόχος μας είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας στον κλάδο, μέσα από στοχευμένες δράσεις συνηγορίας με τεκμηριωμένες προτάσεις για τον σχεδιασμό κατάλληλων πολιτικών, προγραμμάτων και μελλοντικών ερευνών.

Για τη διενέργεια της έρευνας, συμμετείχαν 75 άτομα που έχουν ωφεληθεί από την Υπηρεσία Απασχόλησης σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη και εργάστηκαν κατά τη θερινή περίοδο του 2024 στον τουριστικό κλάδο.

Προς αυτόν τον σκοπό, δημιουργήθηκε ένα σύντομο ερωτηματολόγιο με κλειστού τύπου ερωτήσεις κυρίως, οι οποίες υπάγονται στις εξής τρεις κατηγορίες:

1. Δημογραφικά χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων, συμπεριλαμβανομένων του φύλου, της ηλικίας, του εκπαιδευτικού επιπέδου, της οικογενειακής κατάστασης και άλλων.
2. Όροι εργασίας στον τουρισμό, συμπεριλαμβανομένων δεδομένων που αφορούν στους πραγματικούς όρους του συμβολαίου εργασίας όπως ο μισθός, το ωράριο, η υπερωριακή απασχόληση και άλλες παράμετροι.
3. Εργασιακές συνθήκες απασχόλησης στον τουρισμό όπου οι συμμετέχοντες αξιολογούν την εργασιακή τους εμπειρία στον κλάδο, όπως οι παροχές, η συμπεριφορά εργοδοτών και συναδέλφων και άλλα σχετικά στοιχεία.
4. Ασφάλεια στο εργασιακό περιβάλλον μέσα από ανοικτού τύπου ερώτηση που οι συμμετέχοντες καλούνται να ορίσουν το «ασφαλές εργασιακό περιβάλλον».

Οι συνεντεύξεις πραγματοποιήθηκαν από τον Οκτώβριο έως τον Δεκέμβριο του 2024, είτε τηλεφωνικά είτε δια ζώσης από τους Εργασιακούς Συμβούλους της Υπηρεσίας Απασχόλησης του SolidarityNow, με τη συνδρομή διερμνέων όπου αυτό ήταν απαραίτητο. Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε μια ηλεκτρονική φόρμα. Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης SPSS, το οποίο επιτρέπει τη διερεύνηση συσχετίσεων μεταξύ των μεταβλητών και συμβάλλει στην εξασφάλιση της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας των αποτελεσμάτων.

Στο πλαίσιο αυτό πραγματοποιήθηκε επιπλέον έλεγχος εγκυρότητας και αξιοπιστίας των συλλεγόμενων στοιχείων.

Τα αποτελέσματα της έρευνας αποτελούν μία στιγμιαία αποτύπωση της υφιστάμενης κατάστασης και τα ευρήματά της δεν μπορούν να γενικευτούν στον ευρύτερο πληθυσμό.

Τα στοιχεία που συλλέγονται από ερευνητικές πρωτοβουλίες συνεισφέρουν:

- i. Στην αποτελεσματικότερη υποστήριξη των ωφελομένων
- ii. Στον βέλτιστο σχεδιασμό μελλοντικών προγραμμάτων
- iii. Στη διαμόρφωση κατάλληλων δράσεων συνηγορίας προς τους αρμόδιους φορείς.

4.1 Περιορισμοί

Οι περιορισμοί στην έρευνα σχετίζονταν κυρίως με τη δυσκολία εντοπισμού του πληθυσμού στόχου και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του. Τα άτομα που εργάστηκαν στον τουρισμό, παρότι ωφελοούμενοι των υπηρεσιών απασχόλησης των Κέντρων του SolidarityNow, μετά από εξάμηνη παραμονή στα τουριστικά θέρετρα και την απομάκρυνση τους από τις υπηρεσίες, συχνά χάνουν την επαφή με την οργάνωση, ιδίως όταν έχουν εξασφαλίσει το επόμενο επαγγελματικό ή προσωπικό τους βήμα. Το φαινόμενο αυτό εντείνεται από τις συχνές αλλαγές στα στοιχεία επικοινωνίας.

Ένας ακόμη σημαντικός περιορισμός προκύπτει από το γεγονός ότι οι συμμετέχοντες έχουν ήδη ωφεληθεί από τις υπηρεσίες ενδυνάμωσης των κοινωνικών κέντρων, όπως κοινωνική και νομική υποστήριξη, καθώς και συμβουλευτική για την ανεύρεση εργασίας. Πρόκειται συνεπώς, για άτομα που έχουν ήδη πραγματοποιήσει σημαντικά βήματα προς την κοινωνική τους ένταξη. Για μια πιο ολοκληρωμένη αποτύπωση των συνθηκών εργασίας του υπό διερεύνηση πληθυσμού, κρίνεται αναγκαία η προσέγγιση εργαζομένων που δεν έχουν λάβει αντίστοιχη υποστήριξη, καθώς η συμμετοχή τους θα ενίσχυε σημαντικά την αξιοπιστία και την αντιπροσωπευτικότητα των αποτελεσμάτων.

Επιπλέον, οι περιορισμένοι πόροι που διατίθενται για τη διεξαγωγή ερευνητικών πρωτοβουλιών αποτελούν σημαντικό ανασταλτικό παράγοντα για την υλοποίηση τέτοιων εγχειρημάτων. Η παρούσα πρωτοβουλία υλοποιήθηκε χάρη στο αίσθημα ευθύνης της οργάνωσης, η οποία στρατηγικά υποστηρίζει κοινωνικά ευπαθείς ομάδες. Η άρση αυτού του περιορισμού θα επέτρεπε την επέκταση της έρευνας σε μεγαλύτερο δείγμα και τη διερεύνηση των εμπειριών των εργοδοτών.

Η αντιμετώπιση των παραπάνω περιορισμών θα συνέβαλε στη διαμόρφωση μιας ολοκληρωμένης και ακριβέστερης εικόνας για την εργασιακή πραγματικότητα κοινωνικά ευπαθών ομάδων στον κλάδο του τουρισμού, συμπεριλαμβανομένων μεταναστών, αιτούντων άσυλο και προσφύγων, γυναικών, νέων, μονογονέων, καθώς και ατόμων με θέματα υγείας, νομιμότητας ή στέγασης.

5 Η συμμετοχή κοινωνικά ευπαθών ομάδων στον τουριστικό κλάδο: κοινωνικά χαρακτηριστικά, εργασιακές εμπειρίες, συμβολή και εργασιακά δικαιώματα

5.1 Κοινωνικά και Επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων

Στην παρούσα έρευνα εξετάζουμε τα χαρακτηριστικά, την εμπειρία και τη συμβολή των ατόμων που εργάστηκαν στον τουρισμό κατά τη θερινή περίοδο 2024.⁶ Τα κοινωνικά και επαγγελματικά χαρακτηριστικά των εν λόγω συμμετεχόντων επιδρούν και συνδέονται σημαντικά με τα χαρακτηριστικά του τουριστικού κλάδου.

Η επιλογή του τουρισμού ως επαγγελματικού κλάδου επηρεάζεται από ατομικούς, αλλά και δομικούς παράγοντες. Παράγοντες όπως η ηλικία, η προϋπηρεσία, η οικογενειακή κατάσταση, καθώς και οι γνώσεις και δεξιότητες, καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις οικονομικές απολαβές και τις θέσεις που μπορεί να αναλάβει κάποιος στον κλάδο. Επιπλέον, η εργασία στον τουρισμό επιφέρει μια λύση στο στεγαστικό ζήτημα για πρόσφυγες, μετανάστες και αιτούντες άσυλο, καθώς η εποχική εργασία συνοδεύεται συνήθως από παροχή διαμονής. Συγκεκριμένα, αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τους αιτούντες άσυλο, οι οποίοι συχνά διαμένουν σε προσωρινές δομές φιλοξενίας στην ενδοχώρα, ενώ οι αναγνωρισμένοι πρόσφυγες έχουν τη δυνατότητα διαμονής σε διαμερίσματα που παρέχονται μέσω του ενταξιακού προγράμματος Helios, σε διαμερίσματα που νοικιάζουν είτε ως φιλοξενούμενοι σε φίλους/συγγενείς ή άλλο.

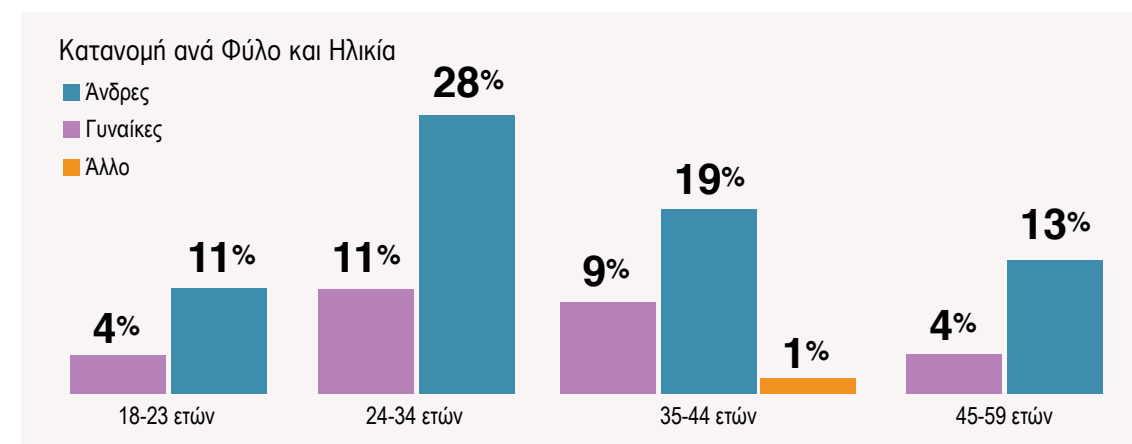
⁶ Οι συμμετέχοντες αποτελούν δείγμα των ωφελοούμενων των Υπηρεσιών Απασχόλησης των Κέντρων Αλληλεγγύης του SolidarityNow σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, για την περίοδο 2024.

Ένα ακόμη σημαντικό κίνητρο επιλογής για εργασία στον τουριστικό κλάδο είναι το ύψος των μηνιαίων απολαβών, οι οποίες συνήθως υπερβαίνουν τον βασικό μισθό που προσφέρεται σε άλλους κλάδους. Παράλληλα, ο τουριστικός τομέας χαρακτηρίζεται από υψηλές απαιτήσεις σε φυσική αντοχή και έντονο ρυθμό εργασίας, γεγονός που επηρεάζει άμεσα το προφίλ των εργαζομένων που μπορούν να ανταποκριθούν στις συγκεκριμένες συνθήκες.

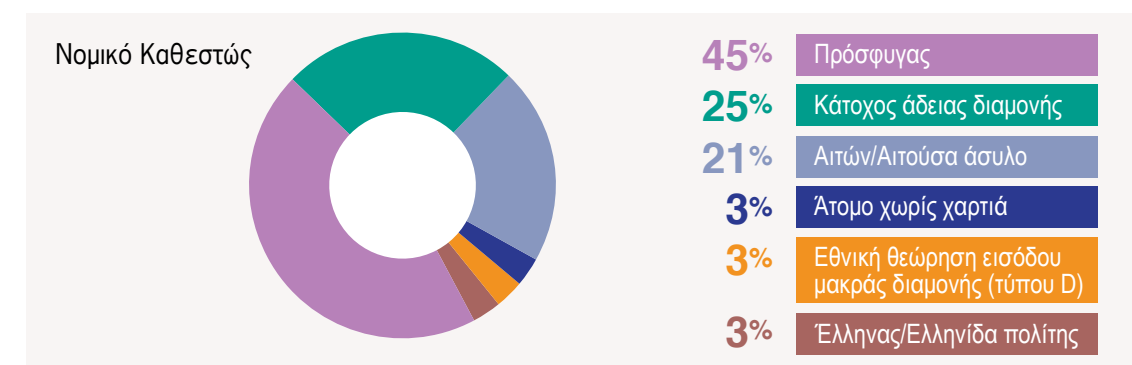
Σκιαγραφώντας το προφίλ των 75 συμμετεχόντων της έρευνας, παρατηρούμε ότι πρόκειται για άτομα που ανήκουν σε κοινωνικά ευπαθείς ομάδες που αντιμετωπίζουν κοινωνική ή οικονομική ευαλωτότητα. Σύμφωνα με κοινωνιολογικές θεωρήσεις, η κοινωνική και οικονομική ευαλωτότητα αποτελεί μια σύνθετη κατάσταση περιορισμένης ικανότητας ατόμων ή κοινωνικών ομάδων να διαχειριστούν κοινωνικούς και οικονομικούς κινδύνους, λόγω δομικών ανισοτήτων που επηρεάζουν την πρόσβασή τους σε υλικούς και κοινωνικούς πόρους. Οι συμμετέχοντες της έρευνας είναι γυναίκες, πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο, μετανάστες ή/και ιδιαίτερα ευάλωτοι Έλληνες πολίτες που αντιμετωπίζουν πολλαπλές προκλήσεις. Το χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, η περιορισμένη γνώση της ελληνικής γλώσσας, οι οικογενειακές υποχρεώσεις (π.χ. μονογονεϊκές οικογένειες), οι επισφαλείς συνθήκες στέγασης ή/και αυξημένες δυσκολίες λόγω ηλικίας αποτελούν κάποιες από τις προκλήσεις που αντιμετωπίζουν οι συμμετέχοντες στην καθημερινότητα και επηρεάζονται από τους όρους και τις συνθήκες εργασίας.

Συγκεκριμένα, από το σύνολο των ερωτηθέντων, το 28% (21 άτομα) ήταν γυναίκες, το 71% (54 άτομα) άνδρες και το υπόλοιπο 1% προσδιορίστηκε ως «Άλλο». Οι περισσότεροι (91%) δεν είχαν εξαρτώμενα μέλη στην Ελλάδα, ενώ 9% έχουν από ένα έως και δύο παιδιά στην Ελλάδα. Οι μισοί από αυτούς μεγαλώνουν μόνοι τα παιδιά τους στην Ελλάδα.

Οι περισσότεροι (54%) ήταν νέοι μεταξύ 18-34 ετών. Ωστόσο, το 29% ήταν 35-44 ετών (μεταξύ αυτών και 1% διεμφυλικά άτομα), **ενώ αξίζει να σημειώσουμε ότι το 17% ήταν μεγαλύτερης ηλικίας, δηλαδή από 45 έως και 59 ετών.**

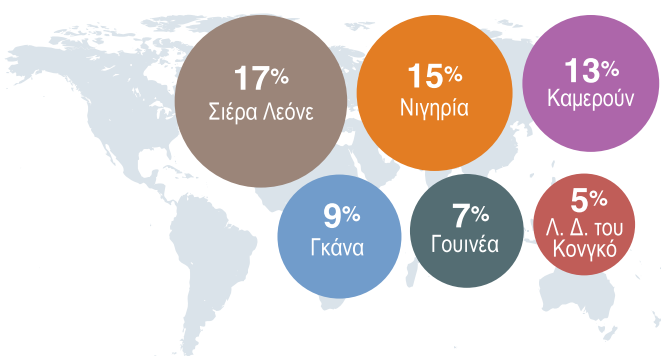


Σε επίπεδο νομικού καθεστώτος, το 45% ήταν δικαιούχοι διεθνούς προστασίας και το 21% αιτούντες άσυλο, ενώ μεταξύ των συμμετεχόντων το 3% ήταν άτομα χωρίς ταυτοποιητικά έγγραφα. Αντιστοίχως, το 3% ήταν Έλληνες πολίτες, ενώ 3% διέθετε Visa μακράς διαμονής (Τύπου D). Το 25% διέθετε άδεια παραμονής μεταναστευτικού.



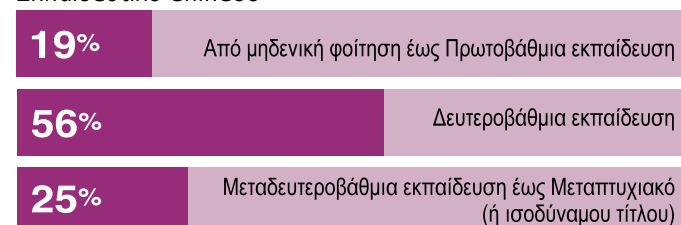
Οι συμμετέχοντες προέρχονταν από 25 διαφορετικές χώρες. Οι κύριες χώρες καταγωγής ήταν η Σιέρα Λεόνε (17%), η Νιγηρία (15%), το Καμερούν (13%), η Γκάνα (9%), η Γουινέα (7%), η Λαϊκή Δημοκρατία του Κονγκό (DRC) (5%), ενώ μεταξύ των συμμετεχόντων υπήρχαν άτομα ελληνικής, πακιστανικής, ινδικής, ουκρανικής, αιγυπτιακής, παλαιστινιακής, ιρακινής και άλλης καταγωγής.

Κατανομή συμμετεχόντων ανά εθνικότητα



Το 56% είχε ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ για το **19% των συμμετεχόντων το εκπαιδευτικό τους επίπεδο δεν ξεπερνούσε την πρωτοβάθμια εκπαίδευση.** Αξιοσημείωτο είναι ότι το **25% των συμμετεχόντων διέθετε από μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση μέχρι και δίπλωμα ειδίκευσης (μεταπτυχιακό τίτλο).**

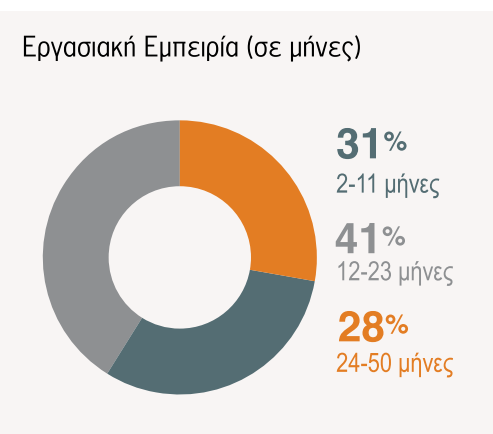
Εκπαιδευτικό επίπεδο



Αναγνώριση εκπαιδευτικών τίτλων και εργασιακής εμπειρίας

Παρά το υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης ενός σημαντικού ποσοστού των συμμετεχόντων, η αναγνώριση εκπαιδευτικών τίτλων και επαγγελματικής εμπειρίας ατόμων από τρίτες χώρες παραμένει μια σύνθετη και συχνά ανυπερβλήτη διαδικασία. Η αναγνώριση αυτή προϋποθέτει τόσο θεσμικές όσο και ατομικές συνθήκες που συχνά δεν πληρούνται. Πολλοί από τους ανθρώπους αυτούς δεν έχουν στην κατοχή τους τα απαραίτητα έγγραφα, καθώς αναγκάστηκαν να εγκαταλείψουν τη χώρα καταγωγής τους χωρίς να πάρουν τα προσωπικά τους αρχεία. Η κατάσταση επιδεινώνεται από το γεγονός ότι αρκετοί ζουν στην Ελλάδα για πολλά χρόνια, έχοντας χάσει δεσμούς με τη χώρα προέλευσής τους, ενώ η επικοινωνία με τις πρεσβείες συνοδεύεται από χρονοβόρες και πολύπλοκες γραφειοκρατικές διαδικασίες. Επιπλέον, μόνο λίγα πανεπιστήμια του εξωτερικού παρέχουν τη δυνατότητα ισοτιμίας τίτλων για πολίτες τρίτων χωρών, γεγονός που περιορίζει ακόμη περισσότερο τις ευκαιρίες τους. Οι γλωσσικές δυσκολίες, ιδίως στην ελληνική ή στην αγγλική γλώσσα, εντείνουν τα εμπόδια αυτά, τόσο στην αναγνώριση των τίτλων σπουδών όσο και της προηγούμενης επαγγελματικής εμπειρίας.

Το 65% των συμμετεχόντων έχει εργαστεί ξανά στον κλάδο του τουρισμού με τους περισσότερους εξ αυτών να έχουν προϋπηρεσία από 12-23 μήνες (41%), δηλαδή τέσσερις σεζόν, ακολουθούμενοι σε ποσοστό από τα άτομα που διαθέτουν από 2-11 μήνες προϋπηρεσία (31%) και τους υπόλοιπους (28%) από 24-50 μήνες. Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι μήνες προϋπηρεσίας και η οικογενειακή κατάσταση των εργαζόμενων στον τουρισμό καθορίζει το μηνιαίο μισθό και τις παροχές που λαμβάνει το εργαζόμενο άτομο από τον εργοδότη, κάτι που θα εξετάσουμε στα αποτελέσματα στη συνέχεια. Εφόσον αυτό δηλώνεται από την εργοδοσία, συμπαρασέρνει μελλοντικές και συμπληρωματικές παροχές.



Οι περισσότεροι των ερωτηθέντων βρήκαν τη θέση εργασίας μέσω του προσωπικού τους δικτύου, δηλαδή γνωστών, φίλων και συγγενών (47%). Παράλληλα, ένα μικρότερο ποσοστό αξιοποίησε άλλες πηγές, όπως πλατφόρμες εύρεσης εργασίας (11%), ημέρες καριέρας (Job Fair) (4%) ή απασχολήθηκε

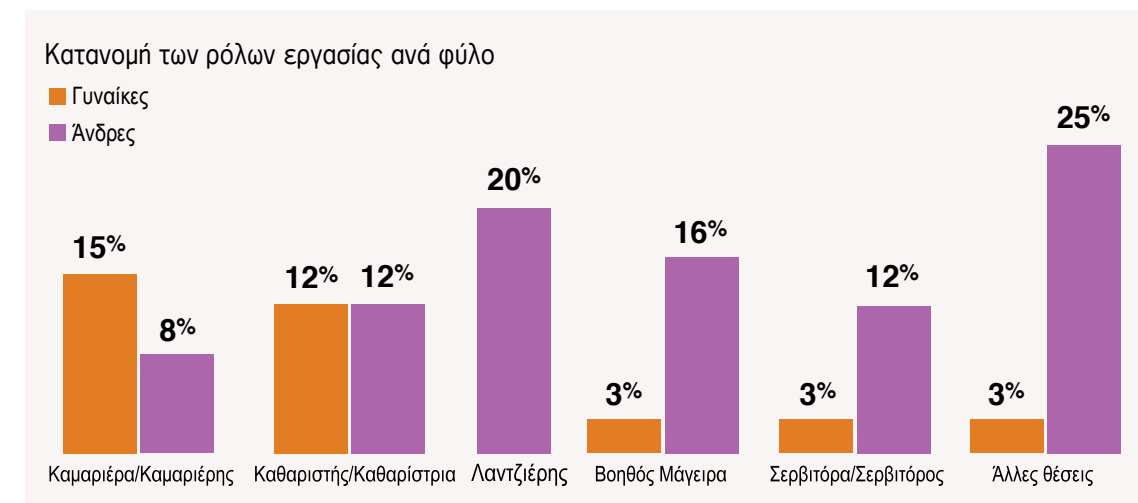
εκ νέου στην ίδια επιχείρηση που είχε εργαστεί προηγούμενες σεζόν (20%). Το 40% των συμμετεχόντων πέρασε από διαδικασία συνέντευξης για τη θέση, ενώ οι υπόλοιποι είτε είχαν ξαναεργαστεί στον ίδιο εργοδότη την προηγούμενη θερινή περίοδο, είτε συστήθηκαν από φίλους ή/και συγγενείς που εργάζονταν ή εργάστηκαν σε αυτόν. Κατά τη διάρκεια της συνέντευξης, οι εργοδότες διατύπωσαν ερωτήσεις που αφορούσαν κυρίως τις οικογενειακές υποχρεώσεις των συνεντευξιζόμενων (43%, 13 άτομα), την ηλικία (33%, 10 άτομα), την εθνικότητα (27%, 8 άτομα) και το φύλο (20%, 6 άτομα). Μόνο δύο άτομα ανέφεραν ότι δέχθηκαν ερωτήσεις σχετικά με πολιτισμικές διαφορές.

5.2 Τυπικοί όροι εργασίας: Νομιμότητα, παρατυπίες και πραγματικότητα της εργασίας

Τα ερευνητικά μας δεδομένα καταδεικνύουν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό εργάστηκε νόμιμα, με ωράρια πλήρους απασχόλησης, που συχνά ξεπερνούσε σημαντικά τις ώρες που ορίζει ο νόμος. Κάποιοι συμμετέχοντες εργάστηκαν με καθεστώς υποδηλωμένης εργασίας, καθώς είτε δεν είχαν σύμβαση από την αρχή, είτε εργάζονταν παράνομα για όλη τη διάρκεια της απασχόλησης. Το παραπάνω ενισχύεται από το γεγονός ότι ορισμένοι λάμβαναν χρήματα «κάτω από το τραπέζι».

Θέσεις εργασίας

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων **εργάστηκε ως υπάλληλοι χαμηλής ειδίκευσης (87%), παρά την προγενέστερη εμπειρία άνω του ενός έτους στον κλάδο.** Οι θέσεις περιλάμβαναν καθαριστές/στριες, προσωπικό κουζίνας (λάντζα), βοηθούς μαγείρων, ενώ άλλοι εργάστηκαν ως υποστηρικτικοί υπάλληλοι, όπως σερβιτόροι/ες, μάγειροι/μαγειρίσες, υπάλληλοι υποδοχής, οδηγοί, κηπουροί κ.ά.. Οι γυναίκες απασχολούνταν κυρίως ως καμαριέρες και καθαρίστριες (27%), ενώ οι άντρες κυρίως εντός κουζίνας (λάντζα, βοηθοί μαγείρων) (36%).

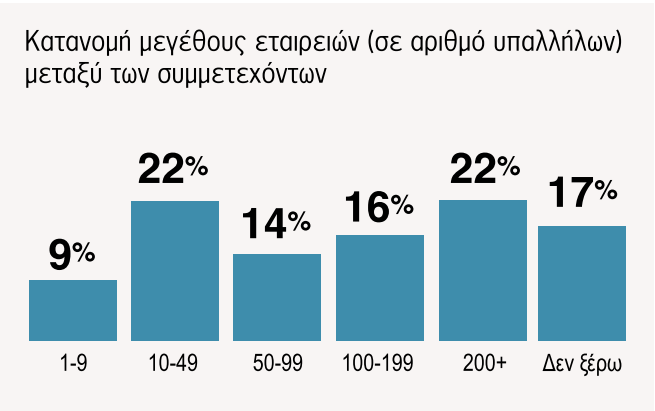


Τόπος εργασίας

Η πλειοψηφία εργάστηκε σε ξενοδοχεία (83%), ενώ οι υπόλοιποι σε εστιατόρια (13%) και καφέ/μπαρ, νυχτερινά κέντρα ή τουριστικά καταστήματα (4%), με προσωπικό από 1 έως πάνω από 200 άτομα. Τα νησιά και η Χαλκιδική αποτέλεσαν τον κύριο τόπο απασχόλησης στον τουρισμό. Οι συμμετέχοντες εργάστηκαν σε νησιά του Νοτίου Αιγαίου (39%), στην Κεντρική Μακεδονία (23%), στην Κρήτη (16%) και στα Ιόνια νησιά (12%) καλύπτοντας το 90% της συνολικής απασχόλησης. Σύμφωνα με την παραπάνω έκθεση του ΙΝΣΕΤΕ, η ευμάρεια των περιοχών αυτών εξαρτάται κυρίως από τα έσοδα από τον τουρισμό. Το συγκεκριμένο εύρημα καταδεικνύει μέρος της συμβολής των απασχολούμενων στον τουρισμό για αυτές τις τοποθεσίες. Το υπόλοιπο 10% απασχολήθηκε στην Αττική και σε νησιά του Βορείου Αιγαίου. Συγκεκριμένα, οι κυριότερες περιοχές απασχόλησης των συμμετεχόντων είναι: Σαντορίνη, Πάρος, Μύκονος, Μήλος, Χαλκιδική, Κρήτη, Κεφαλονιά, Κέρκυρα, Θάσος, Ρόδος, Κως, και Τζιά.

Μέγεθος επιχείρησης

Το 38% απασχολήθηκε σε μεγάλες επιχειρήσεις άνω των 100 ατόμων με κάποιες να έχουν πάνω από 200 υπάλληλους (22%). Το 14% εργάστηκε σε επιχειρήσεις με 50-99 υπαλλήλους, ενώ οι υπόλοιποι (31%) σε επιχειρήσεις με προσωπικό από 1 έως 49 υπαλλήλους. Το μέγεθος της επιχείρησης σε προσωπικό επηρεάζει και επηρεάζεται από τον αριθμό των δωματίων στα ξενοδοχεία, καθώς επίσης συμπαρασύρει τις απολαβές των εργαζομένων.

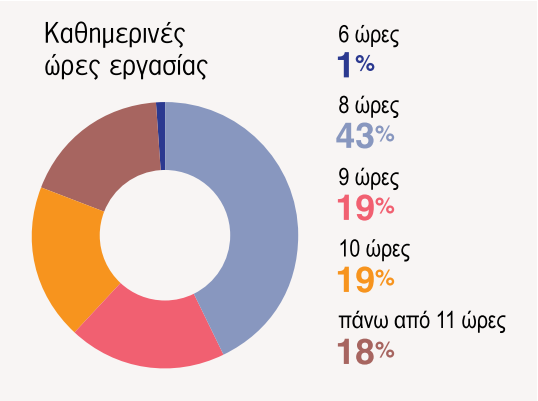


Τυπικοί όροι εργασίας

Το 95% των συμμετεχόντων εργάστηκε νόμιμα με υπογεγραμμένη σύμβαση. Ωστόσο, το **24% είτε δεν υπέγραψε σύμβαση (5%), είτε υπέγραψε μετά από λιγότερο από δύο μήνες από την έναρξη εργασίας (19%)**. Με δεδομένο ότι ο μέσος όρος διάρκειας εργασίας στον τουρισμό είναι 5,8 μήνες, περίπου για το 1/4 της περιόδου αυτής, εργάστηκαν χωρίς σύμβαση.

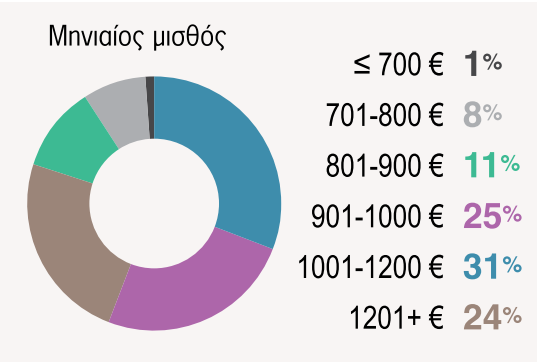
Ημέρες, ώρες και ρεπό

Η πλειοψηφία εργαζόταν πολλές ώρες με ελάχιστα ρεπό ανά μήνα. Το 62% εργάστηκε οκτώ ώρες (43%) και εννέα ώρες ημερησίως (19%), ενώ οι υπόλοιποι (38%) από δέκα ώρες έως δεκατέσσερις ώρες ημερησίως. Το 53% εργάστηκε χωρίς κανένα ρεπό (25%), ή μέχρι και δύο ρεπό τον μήνα (28%), ενώ το υπόλοιπο 47% είχε ένα έως δύο ρεπό την εβδομάδα. Το 72% δήλωσε ότι δούλεψε υπερωρίες, ενώ το 30% από αυτούς δεν πληρώθηκαν καμμία ή μέρος αυτών των υπερωριών ή της υπερεργασίας.



Μισθοί

Μισθολογικά επίσης διαφαίνονται πρακτικές κατάπτωσης εργασιακών δικαιωμάτων ως προς τους όρους της σύμβασης των εργαζομένων. Τα ποσά των καθαρών μισθών που έλαβαν οι συμμετέχοντες ξεπερνούν τον βασικό μισθό όπως ορίζεται στη συλλογική σύμβαση ξενοδοχοϋπαλλήλων. Συγκεκριμένα, ο καθαρός μισθός ξεπέρασε τα 1.001 ευρώ για το 55% των συμμετεχόντων φτάνοντας πάνω από τα 1.200 ευρώ (24% των συμμετεχόντων). Το 25% έλαβε 901-1.000 ευρώ μηνιαίως, ενώ το 20% έλαβε αποδοχές μέχρι 900 ευρώ.



Το **38%, ανεξαρτήτως μισθού και ωραρίου, δήλωσε ότι πληρώθηκε χρήματα «κάτω από το τραπέζι»** κάτι που υποδηλώνει ότι υπήρχαν συμμετέχοντες που είτε δούλεψαν υπερωρίες/ υπερεργασία, είτε εργάστηκαν κανονικό οκτάωρο με όρους διαφορετικούς από αυτούς της σύμβασης. Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται από τα ευρήματα, καθώς το 30% δηλώνει ότι δεν πληρώθηκε για τις επιπλέον ώρες εργασίας, ενώ για όσους δεν εργάστηκαν πέραν του 8ώρου, το 19% έλαβε χρήματα σε μετρητά επιβεβαιώνοντας ότι οι εν λόγω συμμετέχοντες εργάζονταν σε καθεστώς υποδηλωμένης εργασίας.

Μαρτυρίες

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση μιας γυναίκας, συμμετέχουσας από τη Σιέρα Λεόνε, ηλικίας 24-34 ετών, κατόχου άδειας παραμονής στην Ελλάδα, με εννέα χρόνια εκπαίδευση.

Η εργαζόμενη απασχολήθηκε σε νησί του Βορείου Αιγαίου, σε ένα μικρό ξενοδοχείο χωρίς να έχει υπογράψει σύμβαση για τους δύο πρώτους μήνες εργασίας (ακούσια). Εργάστηκε ως καθαρίστρια για 56 ώρες εβδομαδιαίως με καθαρές απολαβές από 1.001-1.200 ευρώ λαμβάνοντας παράλληλα χρήματα «κάτω από το τραπέζι». Της παρασχέθηκε διαμονή και διατροφή και εξαναγκάστηκε σε παραίτηση από τον εργοδότη. Βίωσε ρατσιστική συμπεριφορά από προϊστάμενους της ή/και συναδέλφους.

Ένα ακόμα χαρακτηριστικό παράδειγμα εμπειρίας του κλάδου αποτελεί αυτό ενός άντρα συμμετέχοντα από τη Γουινέα, ομοίως μεταξύ 24-34 ετών, κατόχου άδειας παραμονής και αναλφάβητου.

Απασχολήθηκε σε νησί του Νοτίου Αιγαίου, σε μικρή επιχείρηση, ως ανειδίκευτος εργαζόμενος, χωρίς να υπογράψει σύμβαση για ένα μήνα ακουσίως. Εργάστηκε ως καθαριστής και λαντζιέρης για 63 ώρες την εβδομάδα, χωρίς ρεπό, με απολαβές άνω των 1.201 ευρώ, λαμβάνοντας επίσης χρήματα «κάτω από το τραπέζι». Του παρασχέθηκε διαμονή και διατροφή. Η συνεργασία του έληξε με το τέλος της σεζόν, ενώ ο ίδιος δήλωσε ότι «αντιμετώπισε ρατσιστικές συμπεριφορές» από άμεσα προϊστάμενο ή/και συναδέλφους.

Ακόμα ένας συμμετέχοντας, αναγνωρισμένος πρόσφυγας από τη Συρία, μεταξύ 35-44 ετών, πανεπιστημιακής εκπαίδευσης δήλωσε την εμπειρία του στον κλάδο.

Απασχολήθηκε σε μεσαίου μεγέθους ξενοδοχείο στην Κρήτη, ως βοηθός μάγειρα, για 84 ώρες την εβδομάδα χωρίς ρεπό, με απολαβές πάνω από 1.201 ευρώ και με πρόσθετες πληρωμές «κάτω από το τραπέζι». Του παρασχέθηκε διαμονή και διατροφή. Η συνεργασία του έληξε με το τέλος της σεζόν χωρίς να αντιμετωπίσει δύσκολες συμπεριφορές. Δηλώνει ότι ο κλάδος του προσφέρει τη δυνατότητα «να κερδίζει πολλά χρήματα (γι' αυτό και τον επιλέγει!».

Επίσης, στην έρευνα του SolidarityNow «Revealing the Unseen Migrant Workers»⁷ που πραγματοποιήθηκε το 2024 για εργαζόμενους σε όλους τους παραγωγικούς κλάδους, παρατηρήθηκαν παραβιάσεις εργασιακών δικαιωμάτων σχετικών με αδήλωτη και υποδηλωμένη εργασία για το 63% των συμμετεχόντων.

Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) ξενοδοχοϋπαλλήλων

Βάσει της ΣΣΕ ξενοδοχοϋπαλλήλων που ισχύει από 01.01.2024, ο βασικός μικτός μισθός ξεκινάει από 877,43 ευρώ για εργαζόμενους στην Κατηγορία Δ (π.χ. καθαριστές/ριες) και φτάνει έως 956,91 ευρώ στην Κατηγορία Α (π.χ. υπάλληλοι υποδοχής, θυρωροί, προϊστάμενοι υπνοδωματίων). Ο μισθός τροποποιείται ανάλογα με τον αριθμό των δωματίων του ξενοδοχείου και τα προσόντα/οικογενειακή κατάσταση του εργαζόμενου. Επιπλέον παρέχονται επίδομα τουριστικής απασχόλησης, προϋπηρεσίας, οικογενειακών βαρών και διατροφής. Ο χρόνος εργασίας ορίζεται στις 40 ώρες εβδομαδιαίως με πενήνημερη εργασία και επιτρέπεται υπέρβαση έως μιας (1) ώρας ημερησίως με αντίστοιχη αμοιβή εφόσον ο μέσος όρος ανά οκτώ βδομάδες δεν υπερβαίνει τις 40 ώρες εργασίας.

Αδήλωτη και υποδηλωμένη εργασία

Η αδήλωτη και υποδηλωμένη εργασία έχει άμεσες και έμμεσες επιπτώσεις. Μεταξύ άλλων, συμπαρασύρει περαιτέρω παροχές, όπως μελλοντικά επιδόματα και οδηγεί, σε μακροοικονομικό επίπεδο, στη συρρίκνωση του κράτους πρόνοιας.⁸ Το μέγεθος της αδήλωτης οικονομίας εκτιμάται ότι αντιστοιχεί περίπου στο **25% του ΑΕΠ της Ελλάδας**. Καταλυτικό ρόλο για το ύψος της αποτελεί το σχετικά υψηλό επίπεδο αυτό-απασχόλησης και το μεγάλο μερίδιο μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

⁷ “Revealing the unseen migrant workers” μια κοινή ερευνητική μελέτη του SolidarityNow και του Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity, 2024, σ. 33
⁸ Triantafyllidou A. et al (2020): “Migrants with irregular status in Europe. Evolving Conceptual Policy Challenges”. Springer Open, IMISCOE Research Series p. 149

Η υποδηλωμένη εργασία αναφέρεται στην παράνομη πρακτική των εργοδοτών που δηλώνουν μειωμένους μισθούς. Συνήθως αφορά την καταβολή δύο μισθών σε νόμιμα δηλωμένους εργαζόμενους, τον επίσημο μισθό που δηλώνεται για φορολογικούς σκοπούς, κοινωνική ασφάλιση και εργατικό δίκαιο και την πρόσθετη αδήλωτη αμοιβή που καταβάλλεται σε μετρητά ή «κάτω από το τραπέζι». Μια άλλη μορφή της υποδηλωμένης εργασίας στην Ελλάδα εμφανίζεται όταν μία επιχείρηση δηλώνει έναν εργαζόμενο για σύμβαση 4 ωρών, ενώ στην πραγματικότητα αυτός εργάζεται για 7 ή 8 ώρες.

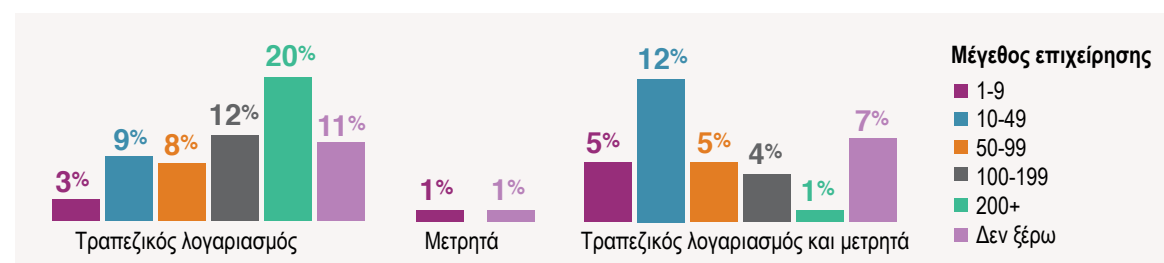
Η αδήλωτη εργασία αναφέρεται στην εργασία που δεν δηλώνεται καθόλου για λόγους φορολογίας, κοινωνικής ασφάλισης ή εργατικού δικαίου. Σε αυτή την κατηγορία εντάσσονται εργαζόμενοι χωρίς σύμβαση που απασχολούνται σε επιχειρήσεις, νοικοκυριά, οικογενειακές δραστηριότητες, ιδιωτικά μαθήματα ή χειρωνακτική εργασία⁹.

Στην παρούσα έρευνα, οι σχετικές παραβάσεις, παρατηρούνται κυρίως σε επιχειρήσεις με έως 50 υπαλλήλους παρά σε μεγάλες επιχειρήσεις ($\chi^2(10)=18.392$, $p=0.049$). Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, οι επιχειρήσεις με έναν έως δέκα υπαλλήλους αποτελούν το 88% των επιχειρήσεων στη χώρα. Ακολουθούν οι επιχειρήσεις με 11 έως 50 υπαλλήλους σε ποσοστό 10% και οι επιχειρήσεις από 51 έως 250 υπαλλήλους σε ποσοστό 1,5%.⁹ Οι τουριστικές επιχειρήσεις καλύπτουν τις δραστηριότητες υπηρεσιών εστίασης και καταλυμάτων με μερίδιο 14,7% επί του συνόλου, ενώ σύμφωνα με στοιχεία του ΙΝΣΕΤΕ καλύπτουν το 16,5% της συνολικής απασχόλησης.

Αξιοσημείωτο είναι ότι οι μεγάλες επιχειρήσεις που αποτελούν μόλις το 1,5% σε εθνικό επίπεδο, καταβάλλουν τις εργοδοτικές εισφορές. Αντίθετα, οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις, που καλύπτουν το 98% της ελληνική αγοράς¹⁰, εφαρμόζουν σε σημαντικό ποσοστό πρακτικές μη καταβολής εργοδοτικών εισφορών.

Σε μακροσκοπικό επίπεδο, το εύρημα αυτό ενισχύει την εικόνα ότι σημαντικά ποσά δεν καταλήγουν στα ασφαλιστικά ταμεία, γεγονός που συμβάλλει περαιτέρω στη συρρίκνωση του κράτους πρόνοιας και αναδεικνύει την ανάγκη ενίσχυσης των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων ώστε να περιοριστούν αυτές οι πρακτικές.

Σε μικροσκοπικό επίπεδο, οι εργαζόμενοι στον τουρισμό, ιδίως όσοι ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, καλύπτουν θέσεις σε έναν κλάδο που παρουσιάζει ελλείψεις σε εργατικό δυναμικό, κενά τα οποία δεν καλύπτονται από Έλληνες πολίτες. Συνεπώς, συμβάλλουν ουσιαστικά στα έσοδα των επιχειρήσεων και στην ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, καθώς το ποσοστό ικανοποίησης αγγίζει το 90%. Ταυτόχρονα, στηρίζουν έναν κλάδο που συνεισφέρει το 12,7% του ΑΕΠ, αποτελώντας βασικό πυλώνα της Ελληνικής οικονομίας.



Τέλος, τέθηκε ερώτηση σχετικά με τη δυνατότητα λήψης επιδόματος εποχικού χαρακτήρα και τη γνώση των προϋποθέσεων χορήγησης του από τους συμμετέχοντες. Το 71% δήλωσε ότι γνωρίζει το επίδομα και το 53% ότι γνωρίζει τις προϋποθέσεις απόκτησής του.

Οι εποχικοί υπάλληλοι στα τουριστικά επαγγέλματα λαμβάνουν εποχικό επίδομα μετά τη λήξη της εργασίας τους, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις που αφορούν κυρίως τον χρόνο προϋπηρεσίας στον κλάδο τα προηγούμενα έτη. Το ύψος του επιδόματος αυτού επηρεάζεται άμεσα από τις νόμιμες αποδοχές, όπως έχουν δηλωθεί από τον εργοδότη στην ΕΡΓΑΝΗ. Επομένως, οι συμμετέχοντες θα λάβουν επίδομα αντίστοιχο της δηλωμένης προϋπηρεσίας τους στον κλάδο και των απολαβών που

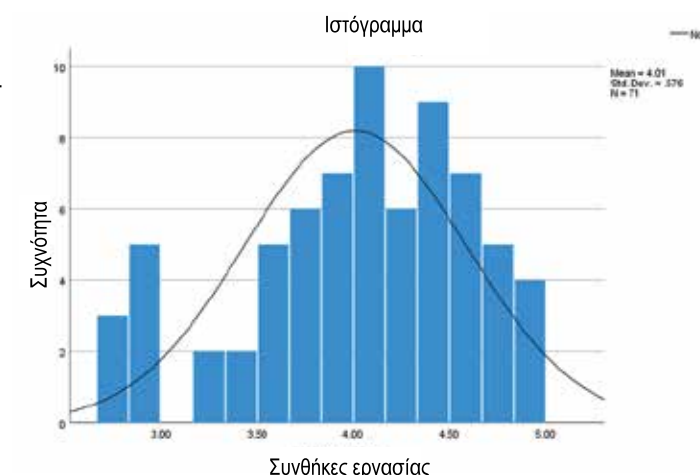
⁹ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, 2024: Αποτελέσματα της ηλεκτρονικής καταγραφής του συνόλου των επιχειρήσεων και των εργαζομένων μισθωτών με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου <https://ypergasias.gov.gr/wp-content/uploads/2025/02/%CE%95%CE%A4%CE%97%CE%A3%CE%99%CE%91-%CE%95%CE%9A%CE%98%CE%95%CE%A3%CE%97%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%9D%CE%97-2024.pdf>, σελ 5, 9

¹⁰ 88% με 1-10 υπαλλήλους και 10% με 11-50 υπαλλήλους αντίστοιχα

αναγράφονται στη σύμβασή τους. Ως εκ τούτου, το 5% που εργάστηκε αδήλωτα δεν δικαιούται εποχικό επίδομα, ενώ το 19% που δεν υπέγραψε σύμβαση για διάστημα έως και δύο (2) μήνες και, γενικότερα, όσοι λάμβαναν χρήματα «κάτω από το τραπέζι» (38%) ανεξαρτήτως αν εμπίπτουν σε καθεστώς δηλωμένης ή υποδηλωμένης εργασίας, θα λάβουν μειωμένο ποσό επιδόματος.

5.3 Εργασιακές συνθήκες και εργοδοτικές σχέσεις: Μια εμπειρική προσέγγιση από τη σκοπιά του ευάλωτου πληθυσμού

Οι συμμετέχοντες ερωτήθηκαν για τις βασικές παροχές και τη συμπεριφορά των εργοδοτών και των συναδέλφων τους κατά την εργασιακή τους εμπειρία. Σε πενταβάθμια κλίμακα Likert¹¹ δήλωσαν το επίπεδο συμφωνίας τους (Συμφωνώ απόλυτα=5 έως Διαφωνώ απόλυτα=1) ως προς την ποιότητα της διαμονής, της διατροφής και της συμπεριφοράς των υπευθύνων, εργοδοτών και συναδέλφων. Διενεργήθηκε έλεγχος αξιοπιστίας για δεκατέσσερις (14) μεταβλητές με αποτέλεσμα Alpha= 0.839, το οποίο επιτρέπει τη δημιουργία δείκτη (index) μέτρησης των συνθηκών εργασίας (Conditions) και περαιτέρω συσχετίσεις με άλλες μεταβλητές.



Οι περισσότεροι συμφωνούν ότι η ποιότητα των συνθηκών διαμονής, διατροφής και συμπεριφοράς από υπευθύνους, εργοδότες και συναδέλφους ήταν επαρκής έως καλή (μ.ο 4,01), ενώ η γλώσσα δεν αποτέλεσε εμπόδιο στην επικοινωνία και στην εκτέλεση των καθηκόντων τους (μ.ο 4,03).

Στο 94% των συμμετεχόντων παρείχαν διαμονή και διατροφή, οι οποίες αξιολογήθηκαν ως αρκετά καλές (μ.ο 4,21), ακόμα και όταν η διαμονή ήταν κοινόχρηστη. Η συμπεριφορά των υπευθύνων αξιολογήθηκε ως επαρκώς επαγγελματική, αν και αναφέρθηκε η ύπαρξη μερικής διακριτικής συμπεριφοράς από υπευθύνους ή/και συναδέλφους (μ.ο 3,82).

Το 24% των συμμετεχόντων ανέφερε ότι η επιχείρηση παρείχε ευκαιρίες εκπαίδευσης, ενώ δέκα (10) άτομα (13%) έλαβαν προαγωγή. Ο εργοδότης φάνηκε να διασφαλίζει ένα επαρκώς υγιές και αξιοπρεπές εργασιακό περιβάλλον χωρίς έκθεση σε επιβλαβείς συνθήκες (μ.ο 3,92). Τα γεύματα που προσέφερε ο εργοδότης κρίθηκαν μέτρια σε ποιότητα αλλά και σε ποσότητα (μ.ο 3,82).

Το 72% των συμμετεχόντων έλαβε πρόταση ανανέωσης της σύμβασης εργασίας ή προαγωγής. Ωστόσο, το 52% δήλωσε ότι δεν επιθυμεί να εργαστεί ξανά στην ίδια επιχείρηση λόγω: α) μειωμένων απολαβών (38%), β) εξαντλητικών ωρών εργασίας (20%), γ) αντι-συναδελφικής συμπεριφοράς (23%), δ) άλλων λόγων, όπως η επιθυμία να ασχοληθούν σε αντικείμενο σχετικό με τις δεξιότητές τους, η πρόθεση να φύγουν στο εξωτερικό, η απουσία προοπτικών εξέλιξης ή το υψηλό κόστος ζωής στα νησιά (κατά τους θερινούς μήνες).

Διενεργήθηκε μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης (One Way Anova) και βρέθηκε σημαντική διαφορά μεταξύ μεγέθους επιχείρησης και ικανοποίησης από τις συνθήκες εργασίας για επιχειρήσεις με 1-9 υπαλλήλους ($F(1.18)=6.355$, $p=0.021$). Οι εργαζόμενοι στις μικρές επιχειρήσεις δήλωσαν χαμηλότερη ικανοποίηση (μ.ο= 3,3). Ωστόσο, το αποτέλεσμα επηρεάζεται από το μέγεθος του δείγματος, συνεπώς κρίνεται σημαντική η περαιτέρω διερεύνηση των συνθηκών σε μικρές και μεσαίες τουριστικές επιχειρήσεις.

Δεν δηλώθηκαν περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης ή κακοποίησης. Παρόλα αυτά, το 8% των συμμετεχόντων παραιτήθηκε λόγω των απαιτητικών ή επισφαλών συνθηκών εργασίας και κακής συμπεριφοράς από εργοδότες ή συναδέλφους.

¹¹ Μια κλίμακα Likert, ή σύστημα αξιολόγησης, είναι μια μέθοδος μέτρησης που χρησιμοποιείται στην έρευνα για την αξιολόγηση στάσεων, απόψεων και αντιλήψεων. <https://www.qualtrics.com/experience-management/research/likert-scale/>

Προτάσεις για πολιτικές, προγράμματα και μελλοντική έρευνα

Τα ερευνητικά δεδομένα ενισχύουν σαφώς την ανάγκη σχεδιασμού πολιτικών και προγραμμάτων κατάλληλων να προάγουν τα δικαιώματα των εργαζομένων με συμπεριληπτικό τρόπο. Ο σχεδιασμός δεν μπορεί να υλοποιηθεί χωρίς να λαμβάνονται υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των εργαζομένων καθώς και οι ιδιαιτερότητες της αγοράς εργασίας. Τα παραπάνω προάγονται μέσω κατάλληλων νομοθετημάτων με γνώμονα τη συμπερίληψη όλων και ιδιαίτερα των κοινωνικά ευπαθών ομάδων του πληθυσμού.

Στις κοινωνικά ευπαθείς ομάδες πληθυσμού περιλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, τα άτομα που ζουν στο όριο της φτώχειας ή/και διαθέτουν επισφαλές νομικό καθεστώς, όπως αιτούντες άσυλο και μετα-nάστες, οι οποίοι συχνά έχουν πολλαπλές ευαλωτότητες (μονογονείς, άτομα με σοβαρά ιατρικά και ψυχιατρικά ζητήματα, χωρίς μόνιμη κατοικία ή ακόμα και σε κατάσταση αστεγίας).

Οι σημαντικές ελλείψεις σε ανθρώπινο δυναμικό σε έναν κατεξοχήν προσοδοφόρο τομέα της οικονομίας, όπως ο τουριστικός κλάδος, σε συνδυασμό με τις απαιτητικές συνθήκες εργασίας, τη χρονικά περιορισμένη απασχόληση, τη ζήτηση κυρίως ανειδίκευτου προσωπικού, την έλλειψη κινήτρων για επαγγελματική εξέλιξη, καθώς και την άρνηση μέρους του εγχώριου εργατικού δυναμικού να απασχοληθεί στον κλάδο, συνιστούν κρίσιμους παράγοντες που πρέπει να ληφθούν υπόψη από τους υπεύθυνους στρατηγικού σχεδιασμού κατά την ανάπτυξη πολιτικών και προγραμμάτων.

Επιπρόσθετα, η ανάγκη της τουριστικής αγοράς για ανειδίκευτο εργατικό δυναμικό έρχεται σε αντίφαση με το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι στον κλάδο διαθέτουν εκτεταμένη εμπειρία. Το εύρημα αυτό αναδεικνύει την ανάγκη υποστήριξης εργαζομένων και εργοδοτών με κατάλληλα προγράμματα και πολιτικές.

Ωστόσο, είναι κρίσιμο τα προγράμματα και οι πολιτικές αυτές να στοιχειοθετούνται από δεδομένα που προκύπτουν από έρευνες ή/και εμπειρία από οργανώσεις της Κοινωνίας των Πολιτών (ΚτΠ). Η έλλειψη κοινοτικών πόρων για έρευνα σχετική με την προώθηση των εργασιακών δικαιωμάτων, καθώς και η ελλιπής ή μη εφαρμογή πολιτικών συμπερίληψης και διαφορετικότητας στον χώρο εργασίας ενισχύουν πρακτικές καταπάτησης των εργασιακών δικαιωμάτων και διακριτικής μεταχείρισης.

Η ενσωμάτωση των παραπάνω παραμέτρων μπορεί να συμβάλει στην αποτροπή πρακτικών που οδηγούν σε παραβίαση εργασιακών δικαιωμάτων (όπως υποδηλωμένες ή αδήλωτες αμοιβές, εκτεταμένες ώρες εργασίας, μη τήρηση των όρων υπερωριακής απασχόλησης), καθώς και στη μείωση φαινομένων διακριτικής μεταχείρισης μεταξύ εργαζομένων, προϊστάμενων και εργοδοτών.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, ακολουθούν οι προτάσεις για προγράμματα, πολιτικές και έρευνα:

Πολιτικές

- Πολιτικές επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης των επιχειρήσεων και φορέων της αγοράς εργασίας στις αρχές της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης (ΔΙΣ) και στις εφαρμογές τους στον εργασιακό χώρο.
- Πολιτικές που στοχεύουν στη συμπερίληψη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων στον εργασιακό χώρο.
- Πολιτικές ενίσχυσης μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων για την πρόληψη καταπάτησης εργασιακών δικαιωμάτων.

Το παραπάνω εύρημα επιβεβαιώνεται και από προηγούμενες έρευνες του SolidarityNow. Σε έρευνα για τις εργασιακές εμπειρίες μεταναστριών στην Ελλάδα (n=184), μόλις το 42% δήλωσε ότι εμπιστεύεται πως οι εργοδότες σέβονται τη διαφορετικότητά τους. Παράλληλα, οι εργοδότες που συμμετείχαν στην ίδια έρευνα ανέφεραν ότι προσλαμβάνουν μετανάστριες για πολλούς λόγους χωρίς να απαιτούν συγκεκριμένο επίπεδο γνώσεων ή δεξιοτήτων, δίνοντας έμφαση στην «ανθεκτικότητα» των γυναικών στην εργασία. Θετική στάση των εργοδοτών προς την πρόσληψη προσφυγικού πληθυσμού επιβεβαιώνεται και από την πρόσφατη έρευνα¹² του Διεθνούς Οργανισμού Μετανάστευσης (IOM Greece).

Ασφάλεια στον εργασιακό χώρο

Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να ορίσουν τι σημαίνει για τους ίδιους «ασφάλεια στον χώρο εργασίας». Οι αναφορές τους εστίασαν στην τήρηση των τυπικών όρων εργασίας (απολαβές, ωράρια), στον σεβασμό από εργοδότες και συναδέλφους, στην παροχή ίσων ευκαιριών μέσω εκπαίδευσης και κινήτρων, καθώς και στον σεβασμό της διαφορετικότητας.

Ακολουθούν χαρακτηριστικές δηλώσεις:

«...είναι όταν εργάζεσαι σε μια επιχείρηση όπου κάθε εργαζόμενος νιώθει οικείο το περιβάλλον και όπου καλλιεργείται η ισότητα μεταξύ των εργαζομένων. Εκεί που δεν υπάρχουν διακρίσεις και ρατσιστικές συμπεριφορές.»

«Για εμένα ο πιο σημαντικός παράγοντας ασφάλειας είναι η ύπαρξη σύμβασης εργασίας στην οποία αναγράφονται οι ακριβείς ώρες εργασίας συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Επίσης είναι σημαντική η αποτελεσματική συνεργασία και ο σεβασμός.»

«...το να επεκτείνω τις γνώσεις και τις ικανότητες μου έτσι ώστε να είμαι πιο αποδοτικός/ή στην εργασία.»

«Ο εργοδότης πρέπει να είναι νομότυπος και να εξασφαλίζει ένα ευχάριστο και ασφαλές εργασιακό περιβάλλον με σεβασμό.»

«...το να σου δίνει τη δυνατότητα να «ανοίξεις» του ορίζοντες σου, να γνωρίσεις άλλες κουλτούρες και άλλους ανθρώπους.»

«...ως γυναίκα, ασφάλεια στο επαγγελματικό περιβάλλον είναι εκεί όπου υπάρχει σεβασμός, όρια, ένας χώρος που είναι φιλικός προς τις γυναίκες και εξασφαλίζει την ισότητα χωρίς διακρίσεις. Επίσης οι εκπαιδεύσεις δημιουργούν ένα ασφαλές περιβάλλον.»

«Ο εργοδότης δεν πρέπει να επιδεικνύει ρατσιστικές συμπεριφορές και πρέπει να πληρώνει εμπρόθεσμα. Είμαι ικανοποιημένος αν πληρούνται αυτές οι προϋποθέσεις.»

«Το σημαντικότερο ζήτημα είναι να υπάρχει σεβασμός μεταξύ των εργαζομένων, ειδικά προς τους ξένους που εργάζονται στην Ελλάδα. Σε περιπτώσεις καταπάτησης του σεβασμού ο προϊστάμενος να είναι ικανός να επιλύει τις διαφορές. Επομένως, εν γένει το πιο σημαντικό για εμένα είναι να υπάρχει σεβασμός από τον προϊστάμενο και τους συναδέλφους και οι εργοδότες να είναι νομότυποι ως προς τις υποχρεώσεις τους.»

«...το να υπάρχει εκπαίδευση για όσους δεν μιλούν ελληνικά ή αγγλικά συνυπολογίζοντας πολυπολιτισμικούς όρους. Χρειάζομαι να λαμβάνω ενημέρωση και οδηγίες σαφείς σχετικά με τα εργασιακά μου δικαιώματα.»

«Ασφαλές εργασιακό περιβάλλον είναι το περιβάλλον που είναι «ανοιχτό» σε διαφορετικές κουλτούρες και διαφορετικά χαρακτηριστικά. Το περιβάλλον αυτό βοηθάει να νιώθεις αποδεκτός και ήρεμος κατά την άσκηση των καθηκόντων.»

¹² Mobility and employment of refugee populations in the Greek region, Νοέμβριος 2022
https://greece.iom.int/sites/g/files/tmzbd11086/files/mobility-and-employment_en_online.pdf

Προγράμματα

- Προγράμματα ενίσχυσης της έρευνας για την αγορά εργασίας από φορείς που προάγουν τα εργασιακά και εν γένει τα ανθρώπινα δικαιώματα.
- Προγράμματα ενίσχυσης συνεργειών της αγοράς εργασίας με φορείς της Κοινωνίας των Πολιτών.
- Προγράμματα επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης επιχειρήσεων στις αρχές της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης (ΔΙΣ) και στις εξειδικευμένες εφαρμογές τους στον χώρο εργασίας.
- Προγράμματα ενημέρωσης και ενδυνάμωσης κοινωνικά ευπαθών ομάδων σχετικά με τα εργασιακά τους δικαιώματα, τις διαδικασίες καταγγελίας και τις συνέπειές τους.
- Προγράμματα ευαισθητοποίησης εργοδοτών στα πολιτισμικά χαρακτηριστικά πολιτών τρίτων χωρών.
- Προγράμματα ενίσχυσης των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των ατόμων σύμφωνα με τις απαιτήσεις της ελληνικής αγοράς εργασίας, ειδικότερα σε μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις.
- Προγράμματα mentoring από (πρώην) εργαζόμενους σε νέους κατά την είσοδο στον κλάδο, με έμφαση στη διαφορετικότητα, στην ισότητα και στη συμπερίληψη.

Έρευνα

- Έρευνα αναγκών των τουριστικών επιχειρήσεων.
- Έρευνα αναγκών των παραγωγικών κλάδων της αγοράς εργασίας.
- Έρευνα αναγκών σχετικών με την εφαρμογή των αρχών της διαφορετικότητας, της ισότητας και της συμπερίληψης (ΔΙΣ) σε εργαζόμενους και επιχειρήσεις.
- Ο σχεδιασμός κατάλληλων πολιτικών που βασίζονται σε εμπεριστατωμένη έρευνα δημιουργεί πρόσφορο έδαφος για τον σχεδιασμό προγραμμάτων με προσανατολισμό στην προστασία και στην ανάδειξη της διαφορετικότητας και των ίσων ευκαιριών για όλους χωρίς αποκλεισμό στον χώρο εργασίας.

Συζήτηση

Η εικόνα που διαμορφώνεται από τα παραπάνω επιβεβαιώνει, μέσα από την εμπειρία ευπαθών κοινωνικών ομάδων στον τουριστικό κλάδο, τη συμβολή αλλά και τις προκλήσεις που βιώνουν στην αγορά εργασίας, η οποία επηρεάζεται από τους τυπικούς όρους και τις συνθήκες εργασίας. Η συμβολή αυτών των εργαζομένων είναι ιδιαίτερα σημαντική στον ξενοδοχειακό κλάδο και στην εστίαση, σε επιχειρήσεις από πολύ μικρές έως και πολύ μεγάλες. Η συμβολή τους είναι καθοριστική για περιοχές των οποίων η τοπική οικονομία εξαρτάται από τον τουρισμό, όπως η Κρήτη και τα νησιά του Νοτίου Αιγαίου και του Ιονίου.

Ο τουριστικός κλάδος αποτελεί έναν από τους κατεξοχήν κλάδους της οικονομίας όπου πρόσφυγες, αιτούντες άσυλο και μετανάστες βρίσκουν εργασία. Στην πλειοψηφία του, ο πληθυσμός αυτός αν και διαθέτει σημαντική εμπειρία στον κλάδο, καλύπτει θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, τις οποίες βρίσκει κυρίως μέσα από το υποστηρικτικό του δίκτυο. Σύμφωνα με τα παραπάνω δεδομένα, απασχολούνται στο μεγαλύτερο ποσοστό τους έχοντας υπογράψει σύμβαση εργασίας. Επτά στους δέκα δήλωσαν ότι εργάστηκαν υπερωρίες πέραν των προβλεπόμενων ορίων, με ορισμένους να φθάνουν τις 98 ώρες εργασίας εβδομαδιαίως. Οι απολαβές παρουσιάζουν αποκλίσεις καθώς ένας στους

τρεις έλαβε «χρήματα κάτω από το τραπέζι» είτε αυτό αφορούσε σε υπερωρίες είτε σε υποδηλωμένες απολαβές κατά την υπογραφή της σύμβασης, ενώ το 24% είτε δεν υπέγραψε σύμβαση, είτε την υπέγραψε μετά από το 1/3 του χρονικού διαστήματος το οποίο θα εργαζόταν στον τουρισμό.

Οι παραβιάσεις των εργασιακών δικαιωμάτων παρατηρούνται κυρίως σε μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις με έως 49 υπαλλήλους. Αυτό αναδεικνύει την ανάγκη ενίσχυσης των επιχειρήσεων αυτών καθώς και την ανάγκη προστασίας των εργαζομένων από πρακτικές καταπάτησης εργασιακών δικαιωμάτων.

Οι συνθήκες εργασίας αξιολογούνται ως επαρκείς από τους περισσότερους παρόλο που αναφέρθηκαν περιστατικά επισφαλών συνθηκών και κακής μεταχείρισης από συναδέλφους. Παρόλα αυτά, περισσότεροι από τους μισούς δεν επιθυμούν να εργαστούν ξανά στην ίδια επιχείρηση, επικαλούμενοι επισφάλεια και έλλειψη προοπτικών.

Η επιλογή του τουριστικού κλάδου λειτουργεί ως σημαντική λύση για ευάλωτες ομάδες που μπορούν να ανταποκριθούν σε εκτεταμένα ωράρια, εξασφαλίζοντας για μήνες στέγαση και διατροφή, ενώ οι υψηλές αποδοχές αποτελούν ισχυρό κίνητρο. Ωστόσο, η περιορισμένη προοπτική εξέλιξης παραμένει εμπόδιο. Αυτό ενισχύεται από τα δεδομένα, καθώς το 65% των συμμετεχόντων διαθέτει εκτεταμένη εμπειρία στον κλάδο, αλλά καλύπτει θέσεις χαμηλής ειδίκευσης (87%) με χαμηλές προοπτικές εξέλιξης και ανάπτυξης. Μόνο το 24% είχε την ευκαιρία περαιτέρω εκπαίδευσης από τον εργοδότη, σε δέκα άτομα δόθηκε προαγωγή, ενώ παράλληλα στο 72% έγινε πρόταση ανανέωσης συμβολαίου.

Γίνεται σαφές, ότι υπάρχει μεγάλο περιθώριο βελτίωσης τόσο αναφορικά με τις συνθήκες απασχόλησής τους, ώστε να πληρούνται πλήρως οι όροι νομιμότητας, όσο και ως προς τον βαθμό ετοιμότητας των εργαζομένων σε επίπεδο πληροφόρησης και ενδυνάμωσης. Με άλλα λόγια, επιβεβαιώνεται πως οι ευάλωτοι πληθυσμοί χρήζουν υποστήριξης, ώστε να διεκδικήσουν ποιοτικότερες συνθήκες εργασίας και καλύτερους όρους εργασιακής ένταξης. Αξίζει να σημειωθεί ότι από 1^η Μαρτίου 2025 οι εργοδότες που δραστηριοποιούνται στην εστίαση και στον τουρισμό είναι υποχρεωμένοι να αποτυπώνουν τις ώρες απασχόλησης του προσωπικού μέσω της Ψηφιακής Κάρτας Εργασίας στο Πληροφοριακό Σύστημα Εργάνη. Σε μελλοντική έρευνα, θα είχε ενδιαφέρον να εξεταστεί εάν, και κατά πόσο, το μέτρο αυτό επέδρασε θετικά στη βελτίωση των συνθηκών απασχόλησης των εργαζομένων στον κλάδο.

Επιπλέον, οι υπεύθυνοι σχεδιασμού πολιτικών και προγραμμάτων είναι αναγκαίο να λάβουν υπόψη τους τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά των ευάλωτων ομάδων πληθυσμού, καθώς και του κλάδου με ουσιαστικό μέλημα την ενίσχυση όλων των εμπλεκόμενων, όπως ευάλωτες ομάδες πληθυσμού, μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις και άλλες σχετιζόμενες επιχειρήσεις με τον τουριστικό κλάδο.

Σε αυτήν την ανάγκη επιχειρεί να απαντήσει το SolidarityNow θέτοντας τον στόχο αυτόν στο επίκεντρο της στρατηγικής του και προσφέροντας εργασιακή συμβουλευτική στα Κέντρα Αλληλεγγύης. Βασικός άξονας της Υπηρεσίας Απασχόλησης του SolidarityNow είναι η εργασιακή ένταξη, ώστε οι άνθρωποι να φτάσουν στο επίπεδο αυτονομίας και αυτάρκειας που οι ίδιοι επιθυμούν. Και αυτό επιτυγχάνεται με την εξατομικευμένη υποστήριξη των ανθρώπων που απευθύνονται στα Κέντρα μέσω της πληροφόρησης, της διαπολιτισμικής συμβουλευτικής και της ενδυνάμωσης. Εξειδικευμένοι εργασιακοί σύμβουλοι με εμπειρία στην υποστήριξη ανθρώπων από διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα που αντιμετωπίζουν πολλαπλούς κοινωνικούς αποκλεισμούς, παρέχουν ενδυνάμωση μέσω της συμβουλευτικής σχέσης που αναπτύσσεται και οδηγεί στην κάλυψη των αναγκών τους.



